

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk sangat banyak berjumlah sekitar 253.609.643 jiwa penduduk. Seiring bergulirnya dari tahun ke tahun jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah padat sehingga angka pengangguran tentunya juga bertambah setiap tahunnya. Dalam hal ini jika tidak diimbangi dengan adanya penyedia lapangan pekerjaan yang banyak dan memadai, maka tiap tahun dapat diprediksi jumlah pengangguran, kemiskinan, dan tindak kejahatan akan meningkat. Pada zaman yang modern saat ini, para penduduk harus dituntut untuk dapat melangsungkan hidupnya dengan kehidupan yang layak, sejahtera dan terjamin, agar para penduduk tersebut dapat menikmati kehidupan yang jauh dari kemiskinan, kesengsaraan dan tentunya juga akan mengurangi beban pemerintah untuk melakukan upaya dalam rangka menyejahterakan rakyatnya. Tak heran demi menikmati kelangsungan hidup yang lebih baik, banyak penduduk saat ini rela mencari pekerjaan yang jauh dari keluarga sanak family dirumah, dengan bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri.

Tenaga Kerja Indonesia menurut Undang-undang Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar negeri No 39 tahun 2004 Pasal 1 yakni :

“Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Untuk dapat bekerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia, penduduk dapat di fasilitasi agar dapat bekerja keluar negeri yang diatur dalam Pasal 10 UU No 39 tahun 2004 tentang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri melalui yakni:

1. Pemerintah

Perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta para Menteri.

2. Pelaksana penempatan TKI Swasta

Badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Melalui dua pelaksana tersebut, Calon TKI dapat bekerja keluar negeri sesuai dengan skill, minat dan bakat oleh masing-masing calon TKI tersebut. Calon TKI diharapkan menggunakan kedua lembaga pelaksana tersebut diatas agar TKI mendapatkan perlindungan, ketika pada saat bekerja di luar negeri tidak dijadikan objek perdagangan manusia, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi manusia warga negaranya, baik di dalam maupun di luar negeri, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.¹

¹ R. Joni Bambang s, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung:Pustaka Setia, hal.259.

Bekerja di luar negeri khususnya sebagai TKI, harus benar-benar memahami isi dari perjanjian, ketika perjanjian antara calon TKI dengan pihak penyalur TKI swasta dibuat dihadapan pegawai pengawasan ketenagakerjaan di kandeptaker atau kanwil masing-masing daerah asal TKI berdomisili pada waktu penandatanganan. Hal ini dimaksudkan agar calon TKI tersebut, dapat mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya selama bekerja ke luar negeri dari pihak majikan yang sesuai dengan isi perjanjian yang mereka tandatangani.² Di samping itu, PJTKI berkewajiban untuk memberitahukan setiap pemberangkatan TKI keluar Negeri secara tepat waktu dan setibanya di negara tujuan, harus di jemput oleh pengguna jasa atau mitra usaha atau perwakilan diluar negeri setempat.³ Dalam KUH Perdata khususnya Pasal 1320 mengatur mengenai syarat syahnya perjanjian yakni

1. *“Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya*
2. *Cakap untuk membuat suatu perjanjian*
3. *Mengenai suatu hal tertentu/adanya objek perjanjian*
4. *Suatu sebab yang halal”.*

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya artinya bahwa persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.⁴ Cakap untuk membuat perjanjian maksudnya adalah bahwa kecakapan bertindak untuk melakukan perbuatan hukum yakni adalah telah berumur 21 tahun dan sudah menikah serta tidak adanya gangguan kejiwaan yang terdapat pada orang yang melakukan perjanjian tersebut.⁵ Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya adalah bahwa apa yang harus diperjanjikan

² *Ibid* hal 259.

³ *Ibid* hal 259.

⁴ *Ibid* hal 87.

⁵ *Ibid* hal 90.

hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan.⁶ Suatu sebab yang halal adalah maksudnya perjanjian dapat dilakukann jika objek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁷ Pada nomor 1 dan 2 merupakan termasuk tergolong syarat subjektif, sedangkan nomor 3 dan 4 adalah syarat objektif. Jika pada perjanjian no 1 dan 2 tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian itu dapat di batalkan artinya salah 1 pihak memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian jika perjanjian kerja itu tak memenuhi syarat objektif maka perjanjian batal demi hukum artinya dari semula dianggap tak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut dimuka pengadilan.⁸ Pada Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 Pasal 54 ayat 1 mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat diantaranya yakni

1. *“Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.*
2. *Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja*
3. *Jabatan atau jenis pekerjaan*
4. *Tempat pekerjaan*
5. *Besar dan upah cara pembayaran*
6. *Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha*
7. *Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian*
8. *Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat*
9. *Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja ”*

Perjanjian yang terjadi antara calon TKI dengan Pihak pelaksana penyalur TKI swasta dengan dihadapan pegawai pengawasan Depnaker inilah termasuk salah satu bentuk perlindungan TKI, dalam hal pra penempatan agar mereka terhindar dari penipuan dan mereka dapat mempersiapkan fisik

⁶ Subekti, 2001, *Hukum Perjanjian*, Jakarta:PTInter masa, hal19.

⁷ R. Joni Bambang s, *Op. Cit.*, hal.91

⁸ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:PT Citra Aditya Bakti, hal.57.

maupun mental untuk bekerja keluar negeri. Dalam perjanjian yang dibuat kedua belah pihak tersebut, terdapat pula tanggung jawab pelaksana penyalur TKI swasta atau penyalur dari pihak pemerintah, untuk wajib di ikut sertakannya dalam program jamsostek beserta program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian membayar iuran sekaligus untuk selama perjanjian kerja.⁹

Menurut Pasal 33 Undang-undang No 13 Tahun 2003 bahwa ruang lingkup penempatan tenaga kerja itu ada 2 yakni penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses keseluruhan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri mempunyai beberapa prinsip yang telah diatur dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 yakni orang perorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, adanya larangan penempatan calon TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan norma serta peraturan perundang-undangan.

⁹ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT Raja grafindo Persada, Hal.70.

Dalam hal sebelum proses penempatan di mulai biasanya terdapat perekrutan yang dilakukan oleh PT selaku yang akan memberangkatkan calon TKI ke negara tujuan. PT yang merekrut calon TKI akan di berangkatkan ke luar negeri ini, khususnya yakni PT Andromeda Graha biasanya telah menjalin kerja sama dengan mitra usaha yang terdapat di negara tujuan, guna adanya pertanggung jawaban untuk menyalurkan kepada pengguna/majikan di negara tersebut. Mitra usaha adalah Instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.¹⁰ Mitra Usaha yang telah menjalin kerjasama dengan PT Andromeda Graha ini, biasanya menghubungi PT Andromeda Graha selaku PT yang ada di negara Indonesia untuk memerintahkan melakukan perekrutan di negara Indonesia guna mengisi berbagai jenis pekerjaan yang telah disesuaikan di luar negeri dimana mitra usaha tersebut berada sebelum di salurkan kepada pengguna atau majikan. Kedua belah pihak tersebut di antaranya Penyalur Tenaga Kerja Indonesia yakni PT Andromeda Gaha dengan Mitra Usaha yang terdapat di negara tujuan harus memiliki perjanjian kerja sama menyangkut memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.¹¹

Setibanya para TKI berada di negara tujuan, maka di sini kewajiban tugas dari mitra usaha adalah menyalurkan, menyerahkan kepada pengguna atau majikan sesuai perjanjian awal yang telah disepakati. Namun sebelumnya perlu diketahui bahwa perlu adanya wajib lapor yang dilakukan oleh PT

¹⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 35.

¹¹ Materi Bimtek PRCTKI, 2010, Jakarta : Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, hal.5.

Andromeda Graha kepada perwakilan negara Indonesia di negara tujuan. Dalam hal ini jangan sampai terjadi adanya kesalahan yang dilakukan oleh pihak PT Andromeda Graha dalam menempatkan calon TKI pada suatu negara tertentu, yang mana negara tujuan yang salah tersebut bukanlah merupakan yang sesuai dengan yang telah di perjanjikan di awal dihadapan Pegawai Disnaker waktu berada di Indonesia. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian pencari kerja, keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerja yang dibebankan kepadanya.¹² Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat 2 berbunyi

“UU ketenagakerjaan, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”.

Pengguna jasa TKI atau majikan adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan atau perseorangan di negara tujuan yang memperkerjakan TKI.¹³ Pada hal ini tentunya terdapat hubungan kerja yang harus di laksanakan antara pengguna jasa TKI dengan TKI. Hubungan kerja menurut Soepomo dalam buku nya Abdul Khakim dasar hukum ketenagakerjaan adalah Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka yang terikat dalam suatu perjanjian, di

¹² R. Joni Bambang s, *Op. Cit.*, hal.144.

¹³ Abdul Khakim, *Loc.Cit.*

satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja dengan memberi upah.¹⁴

Suatu bentuk penempatan yang dilakukan oleh PT penyalur tenaga kerja Indonesia, tentunya terdapat pula salah satu bentuk tanggung jawab hukum dilakukan oleh PT atau pemerintah kepada TKI yang bekerja di luar negeri. Dalam Undang-undang No 34 Tahun 2009 Pasal 5 Ayat 1 berbunyi

“pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.”

Pada Undang-undang No 34 Tahun 2009 Pasal 7 bahwa pemerintah berkewajiban

“menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI / TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, membentuk dan mengembangkan sistim informasi penempatan calon TKI ke luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan”.

Bentuk tanggung jawab dari PT selaku penyalur memiliki tanggung jawab hukum yang di atur pula dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 Pasal 82 berbunyi

“pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI / TKI sesuai dengan perjanjian penempatan”

¹⁴ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal.43.

Selain itu wajib pula PT selaku pihak yang memberangkatkan ke luar negeri memberikan jamsostek dan asuransi kecelakaan kerja terhadap TKI yang bekerja ke luar negeri.

Namun terkadang faktanya yang terjadi sesungguhnya, masih saja terdapat oknum yang tidak bertanggung jawab entah penyalur dari pemerintah maupun swasta, menghalalkan segala cara untuk mempermudah calon TKI nya untuk segera dapat memberangkat ke luar negeri yang dituju. Tentunya hal ini dapat menjadi bomerang calon TKI, jika suatu waktu di negara tujuan, terdapat permasalahan yang terjadi menyimpannya. Sebagai contoh pihak penyalur tetap memberangkatkan seorang calon TKI yang mana bahwa calon TKI tersebut sebenarnya tidak dapat bekerja sebagai juru sopir truck, namun oleh pihak penyalur tetap dipaksakan berangkat ke luar negeri. Contoh lainnya yakni pihak penyalur meloloskan hasil tes kesehatan dan memberangkatkan calon TKI nya, bahwa sesungguhnya calon TKI yang bersangkutan menderita suatu penyakit bawaan, dan dapat membahayakan kesehatannya ketika menerima pekerjaan yang diterimanya ketika bekerja di luar negeri.

Sebenarnya masih banyak lagi suatu permasalahan yang terjadi selain contoh diatas, tanpa di sadari dapat membahayakan sendiri keselamatan calon TKI nya. Dalam hal ini tentunya pihak penyalur yang bersangkutan mempunyai bentuk tanggung jawab hukum jika terjadi permasalahan yang menimpa calon TKI nya. Undang-undang yang berisikan mengenai adanya bentuk tanggung jawab hukum oleh pelaksana penempatan TKI swasta inilah harus benar-benar diperhatikan oleh pihak penyalur, jangan sampai pemberangkatan calon TKI yang dilakukan secara ilegal dengan melanggar

Undang-undang yang telah ada, sehingga melahirkan perjanjian yang tidak syah pula, dapat berakibat timbulnya suatu masalah di kemudian hari sehingga merugikan TKI yang bersangkutan di negara tujuan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu bentuk tanggung jawab hukum yang terdapat di dalam PT Andromeda Graha Surakarta selaku penyalur tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk membuat penulisan skripsi dengan judul tanggung jawab hukum terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yakni adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perjanjian antara PT Andromeda Graha dengan calon TKI, PT Andromeda Graha dengan Mitra Usaha sebagai penyalur pekerja calon TKI, dan calon TKI dengan majikan/ Pengguna jasa TKI ?
2. Bagaimana hak dan kewajiban antara PT Andromeda Graha dengan Mitra Usaha sebagai penyalur pekerja calon TKI, dan Majikan/ Pengguna jasa dengan calon TKI ?
3. Bagaimana Tanggung jawab hukumnya oleh PT Andromeda Graha jika TKI yang bekerja di luar negeri terdapat permasalahan yang menyimpannya terhadap Pengguna Usaha / Majikan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian yang di buat antara PT Andromeda Graha dengan calon TKI, PT Andromeda Graha dengan Mitra Usaha sebagai penyalur pekerja calon TKI, dan calon TKI dengan Majikan / Pengguna Jasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana hak dan kewajiban antara PT Andromeda Graha dengan Mitra Usaha sebagai penyalur pekerja calon TKI, dan Majikan/Pengguna Jasa TKI dengan calon TKI.
3. Untuk mengetahui tanggung jawab hukumnya oleh PT Andromeda Graha jika TKI yang bekerja di luar negeri terdapat permasalahan yang menyimpannya terhadap Pengguna Usaha /Majikan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentunya terdapat manfaat yang diperoleh. Maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat bagi Penulis Pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulsi lebih memahami dengan baik mengenai berkaitan dengan Tanggung jawab hukum terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat, jika sewaktu-waktu di dalam lingkungan keluarganya mendapati suatu permasalahan di luar negeri yang bekerja sebagai TKI, yang tidak dapat dipungkiri hal tersebut masih memiliki keterkaitan tanggung jawab hukum oleh pihak penyalur selaku yang memberangkatkan TKI tersebut.

E. Metode Penelitian

Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.¹⁵ Sehingga dalam metode penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

¹⁵ Amiruddin & Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, hal.19.

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode normatif. Penelitian normatif adalah sebagai usaha mendekatkan masalah yang diteliti dengan sifat hukum normatif.¹⁶ Sehingga dalam penelitian hukum ini dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh lembaga negara yang berwenang atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁷

Dalam penelitian ini penulis akan mencari dan menganalisis kaidah hukum yang terkandung dalam suatu perundang-undangan mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

2. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian dengan cara memberikan gambaran secara jelas sistematis dan menyeluruh terhadap perjanjian, hak dan kewajiban, serta bentuk tanggung jawabnya, yang terdapat dalam pihak pihak terkait seperti PT Andromeda Graha selaku pengirim TKI ke luar negeri, Mitra Usaha selaku penyalur TKI yang berada di luar negeri, serta Pengguna atau majikan yang memakai jasa dari TKI.

¹⁶ Hadikusuma Hilman 1995, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung:Penerbit Mandar Maju, hal.60.

¹⁷ Amirudin & Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hal.118.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Sekunder

Data sekunder, antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.¹⁸ Adapun nantinya hal ini akan di kaitkan dengan data primer diperoleh dari penelitian yang penulis dapatkan. Data sekunder sendiri terdapat beberapa bahan yakni diantaranya bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.:

1) Bahan Hukum Primer

Yakni berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang akan penulis teliti. Antara lain yang terdiri sebagai berikut :

- a) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- b) Undang-undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-undang No 39 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- d) Instruksi Presiden Republik Indonesia No 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistim dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Presiden Republik Indonesia
- e) Peraturan Presiden Republik Indonesia No 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

¹⁸ *Ibid* hal 30.

f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No Per.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.

2) Bahan hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku ketenagakerjaan, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

3) Bahan hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia.¹⁹

b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.²⁰ Tentunya hal ini di dukung dengan melakukan penelitian langsung terjun ke lapangan.

1) Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis memilih penelitian di kantor PT Andromeda Graha Surakarta selaku penyalur tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pemilihan lokasi tersebut karena pihak yang

¹⁹ *Ibid* hal 32.

²⁰ *Ibid* hal 30.

bersangkutan memiliki kewenangan dalam memberangkatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang mana telah berbadan hukum dan memiliki jaringan di tempat negara tujuan TKI yang akan dipekerjakan. Serta pemilihan kota Surakarta karena merupakan tempat wilayah berdomisilinya peneliti sehingga mudah dijangkau dalam melakukan penelitian serta pencarian data informasi dalam penulisan penelitian ini.

2) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki subjek yang akan diteliti yaitu dengan responden yang memiliki keterkaitan dengan pihak yang melakukan penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, diantaranya yakni

- a) Direktur PT Andromeda Graha Surakarta
- b) Manajer PT Andromeda Graha Surakarta
- c) Karyawan PT Andromeda Graha Surakarta

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yakni :

a. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan dengan 2 metode studi kepustakaan dan data dokumentasi, yang selanjutnya akan dihubungkan dengan data primer yang diperoleh peneliti dari penelitian di lapangan.

1) Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yang di buat dalam penelitian penulisan hukum ini adalah dengan cara mengumpulkan berbagai macam sumber buku, undang-undang, dokumen dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam membuat penelitian penulisan hukum ini seperti buku hukum ketenagakerjaan, hukum perburuhan, hukum perjanjian, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

b. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data ini diperoleh melalui dengan cara studi lapangan dengan melakukan penelitian secara langsung pada subjek yang bersangkutan dengan cara sebagai berikut :

1) Membuat Daftar Pertanyaan (Questionnaire)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat pertanyaan, yang kemudian diajukan kepada responden atau narasumber yang telah dibuat secara tertulis. Daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun ini guna mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat lebih tersusun secara urut, terarah dan sistematis.

2) Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (face to face), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh

jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan datanya dengan cara memakai dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan tanggung jawab hukum terhadap penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Setelah itu data sekunder yang dimiliki oleh penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung studi lapangan oleh penulis yang berupa hasil wawancara dengan responden atau narasumber yang bersangkutan, sehingga dapat dilakukan pengumpulan data dan penyusunan data secara sistematis dan dapat menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat dicari pemecahannya yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan. .

G. Sistematika Skripsi

Skripsi ini terdiri dari empat bab yang disusun secara sistematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis, pembahasan serta penjabaran dari penelitian yang dilakukan peneliti, maka peneliti menyusun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I adalah pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II adalah tinjauan pustaka dalam penulisan ini akan memberikan kajian-kajian mengenai teori, pengertian dan peraturan hukum yang mengatur mengenai hukum yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri guna dijadikan dasar untuk menentukan berbagai doktrin dan aturan yang mengatur mengenai hukum penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

BAB III adalah menjabarkan hasil penelitian dan pembahasan di dalamnya penulis melakukan analisis atau rumusan masalah yang dibuat oleh penulis berdasarkan data hasil penelitian yang didapatkan, kemudian melakukan pengolahan data dengan melakukan analisis dengan peraturan perundangan yang mengaturnya.

BAB IV adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran.